

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích

Liability for damage in labor relationships

Student: Markéta Kantorová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Koziel

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Kantorová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích
Liability for Damage in Labor Relationships

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Pracovněprávní odpovědnost za škodu
 3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu
 4. Odpovědnost zaměstnance za škodu
 5. Uplatnění nároku na náhradu škody v praxi
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 2., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 400 s. ISBN 978-80-7357-716-2.
JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: GRADA, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Michal Koziel**

Datum zadání: 23.11.2012
Datum odevzdání: 10.05.2013



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Datum: 10. května 2013

Podpis: 

1. Obsah

1.	Obsah	- 3 -
2.	Úvod.....	- 5 -
3.	Pracovněprávní odpovědnost za škodu	- 6 -
2.1.	Pracovněprávní vztah	- 6 -
2.2.	Závislá práce.....	- 6 -
2.3.	Plnění pracovního úkolu	- 7 -
2.4.	Škoda v pracovněprávních vztazích	- 8 -
2.5.	Typy pracovněprávních povinností	- 8 -
2.6.	Odpovědnost za škodu.....	- 9 -
2.6.1.	Funkce odpovědnosti za škodu	- 9 -
2.6.2.	Druhy odpovědnosti za škodu	- 10 -
3.	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu.....	- 11 -
3.1.	Předcházení škodám	- 12 -
3.2.	Pracovní úrazy	- 13 -
3.3.	Dělení odpovědnosti zaměstnavatele.....	- 14 -
3.3.1.	Obecná odpovědnost	- 15 -
3.3.2.	Odpovědnost při odvracení škody.....	- 16 -
3.3.3.	Odpovědnost na odložených věcech	- 16 -
3.3.4.	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	- 17 -
3.4.	Náhrada škody	- 22 -
3.4.1.	Rozsah náhrady škody.....	- 22 -
3.4.2.	Způsob náhrady škody	- 23 -
3.4.3.	Druhy náhrad škody u nemocí z povolání a pracovních úrazů	- 24 -
3.4.4.	Zákonné pojištění zaměstnavatele pro pracovní úrazy a nemoci z povolání	- 28 -

4.	Odpovědnost zaměstnance za škodu.....	- 30 -
4.1.	Dělení odpovědnosti zaměstnance.....	- 31 -
4.1.1.	Obecná odpovědnost	- 31 -
4.1.2.	Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody	- 32 -
4.1.3.	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	- 33 -
4.1.4.	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	- 35 -
4.2.	Náhrada škody	- 36 -
5.	Uplatnění nároku na náhradu škody v praxi	- 38 -
5.1.	Uplatnění nároku na náhradu škody vůči zaměstnavateli	- 38 -
5.1.1.	Vymezení úrazů.....	- 39 -
5.1.2.	Přímá souvislost s plněním pracovního úkolu.....	- 39 -
5.1.3.	Příčinná souvislost.....	- 40 -
5.1.4.	Nemoci z povolání	- 41 -
5.1.5.	Zproštění odpovědnosti	- 43 -
5.2.	Uplatnění nároku na náhradu škody vůči zaměstnanci	- 44 -
5.2.1.	Úmyslné jednání zaměstnance	- 44 -
5.2.2.	Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách	- 45 -
5.3.	Náhrada škody v praxi – shrnutí.....	- 47 -
6.	Závěr	- 48 -
7.	Seznam použité literatury.....	- 50 -
8.	Seznam zkratk	- 53 -
9.	Prohlášení o využití výsledků Bakalářské práce.....	- 54 -
10.	Seznam příloh	- 55 -

2. Úvod

Tématem bakalářské práce je problematika odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích. Jedná se o jednu obsáhlou oblast vycházející ze zákoníku práce, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jde o vztahy, které se týkají každého z nás, ať už u některých z nás v roli zaměstnance nebo na straně druhé v roli zaměstnavatele.

Cílem práce je v první části seznámit čtenáře se základními pojmy tohoto zákona a zněním jednotlivých paragrafů, které upravují vztahy, práva a povinnosti zúčastněných stran. Budou objasněny pojmy jako pracovněprávní vztah, pracovní úkol, pracovní povinnosti, škoda a odpovědnost za tuto škodu. Pracovněprávní odpovědnost pak bude blíže specifikována a dále rozdělena na odpovědnost zaměstnavatele za škodu a odpovědnost zaměstnance za škodu a její náhradu.

Druhá praktická část se zaměřuje na náhradu škody v praxi a některé sporné případy jsou ukázány na vybrané judikatuře soudních rozhodnutí. Na vybraných soudních sporech je demonstrována složitost, rozsáhlost a nejednoznačná čitelnost jednotlivých paragrafů, kdy pak jsou soudní spory řešeny až na úrovni Ústavního soudu. Použitá judikatura je vybrána na základě praxe, kdy nerozšířenější a nejvyšší náhrady škody jsou uplatňovány při pracovních úrazech a nemocech z povolání. U odpovědnosti vůči zaměstnavateli je pak zaměřena na náhradu škody vzniklých z uzavřených dohod o hmotné odpovědnosti.

Ačkoli zákoník práce je všeobecně známý zákoník a problematika odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích je často řešeným tématem, tak bohužel jednotlivé nuance tohoto zákona jsou běžně mylně vykládány, a často se stává, že se o přesné znění určitých paragrafů začne zaměstnanec či zaměstnavatel zajímat až při řešení konkrétního problému.

Tato práce dává ucelený souhrnný pohled na problematiku odpovědnosti v pracovněprávních vztazích a řeší jak odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli tak i odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zároveň se snaží o vyjasnění konkrétních sporných případů a je základním zjednodušeným průvodcem pro všechny, kteří se o tuto problematiku zajímají.

Práce vychází z právního vztahu ke dni 30. 4. 2013.

3. Pracovněprávní odpovědnost za škodu

Pracovněprávní odpovědnosti za škodu je velmi rozsáhlé téma, které se týká všech zaměstnavatelů i zaměstnanců a prostupuje všemi podniky. Veškerá problematika je zahrnuta v zákoníku práce, v kapitole nazvané jako „náhrada škody“.

Hlavním krokem k pochopení dané problematiky je vymezení základních pojmů souvisejících s daným tématem a vyjádření souvislostí, které nám pomohou k lepší orientaci. K tomu nám pomůže hlavně zákoník práce a jeho předpisy.

2.1. Pracovněprávní vztah

Aby odpovědnost za škodu jednotlivých subjektů mohla vzniknout, musí existovat pracovněprávní vztah. Na jedné straně právního vztahu stojí zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, při výkonu závislé práce. Tyto vztahy se řídí podle § 1 zákoníku práce, který je přesně definuje. Pokud zákoník nelze použít, řídíme se občanským zákoníkem, ale musíme mít na paměti zásady pracovněprávního vztahu.

Pracovněprávní vztah stojí především na smluvním principu, tedy určitém typu dvoustranné smlouvy. Tyto dokumenty musí splňovat určité náležitosti z důvodu ochrany zaměstnance i zaměstnavatele při vzniku škody u jedné či druhé strany.¹

2.2. Závislá práce

Za závislou práci je považována práce, kterou vykonává zaměstnanec jako podřízený osobně, jménem nadřízeného zaměstnavatele a podle jeho pokynů.

¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 572 s. ISBN 978-80-7179-672-5. Str. 57 - 60

Za vykonanou práci, prováděnou během pracovní doby, na pracovišti zaměstnavatele, ale i jiném dopředu dohodnutém místě musí náležet zaměstnanci mzda, plat či jiná odměna za práci.²

2.3. Plnění pracovního úkolu

„Jedná se o výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost, která je předmětem pracovní cesty.“ Nejde jen o plnění úkolů nařízením zaměstnavatele, ale i na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo dalších zaměstnanců. Dále může jít o činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastního podnětu, pokud k této činnosti zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Přímá souvislost s plněním pracovního úkolu je stanovena v zákoníku práce, může jít o školení zaměstnanců na podnět zaměstnavatele, odborové organizace nebo orgánu nadřízeného zaměstnavateli. Dále jde o úkony nezbytné k výkonu práce a úkony, které jsou během pracovní doby obvyklou součástí zaměstnance. Popřípadě úkony, potřebné před či po zahájení práce. Může jít i o obvyklou činnost zaměstnance v době přestávky, jak na oddech, tak i na jídlo v místě výkonu práce. A v neposlední řadě, vyšetření ve zdravotnickém zařízení uskutečněné na příkaz zaměstnavatele a jiná vyšetření související například s noční prací, lékařské ošetření při první pomoci, včetně cesty tam i zpět.

Výjimku tvoří cesta, kterou zaměstnanec musí uskutečnit do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření a další činnost, která je mimo pracoviště, tedy není v objektu zaměstnavatele.³

² Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 2. Ministerstvo práce a sociálních věcí. In: Wwww.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB006>

³ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 73 - 74

2.4. Škoda v pracovněprávních vztazích

Škodou se v tomto smyslu rozumí majetková újma vyčíslitelná v penězích a u újmu na zdraví též jako odčinění fyzické bolesti, popř. zhoršení společenského uplatnění pracovníka, tj. jako satisfakci.

Máme dva druhy škody. Jednou z nich je skutečná škoda, která vyjadřuje skutečné snížení hodnoty určité věci či jiného majetku, který byl ve vlastnictví poškozené osoby. Do této kategorie řadíme i škodu na ušlém výdělku, který slouží k zaopatření zaměstnance, popřípadě i jeho rodiny.

Další skupinou je ušlý zisk. Ten je dán růstem majetku, který zaměstnanec vlastní nebo jej má ve správě, a byl by získán za jinak neměnných okolností. Ušlý zisk je hrazen pouze v případech uvedených v zákoníku práce.

Škoda se převážně hradí v penězích, výjimkou jsou případy, kdy odpovědná osoba odčiní škodu uvedením v předešlý stav. Proto si ten, kdo způsobí škodu, může vybrat způsob úhrady. Hodnota náhrady škody je stanovena z ceny v době poškození či ztráty.⁴

2.5. Typy pracovněprávních povinností

Pracovněprávní odpovědnost za škodu je vynutitelná státem, proto mluvíme o právní odpovědnosti. „Pracovněprávní odpovědnost je zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnost předpokládá porušení primární právní povinnosti.“ Z čehož vyplývá, že jde o odpovědnost tehdy, je-li porušena sekundární povinnost, následkem porušení primární povinnosti.

Primární povinností se v tomto smyslu rozumí povinnost, za kterou hrozí potenciální sankce, kdežto sekundární povinnost vzniká nesplněním primární povinnosti, za kterou byla

⁴ BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 406

uložena sankce. U odpovědnosti za škodu, při vzniku nové odpovědnostní povinnosti, primární povinnost stále trvá.

Oproti občanskoprávní odpovědnosti za škodu je zvýhodňován zaměstnanec vůči zaměstnavateli, a to ve všech případech pracovněprávní odpovědnosti za škodu na rozdíl od ostatních zemí EU. Jde o velmi diskutované téma, kde se řeší otázka postavení zaměstnanců, ale i problematika plnění škody malých podniků, které se poté mohou dostat do finanční tísně. Proto bylo zavedeno zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání. A v současné době i vznik novely, která zavádí úrazového pojištění, upravené v přijaté, platné, ale dosud neúčinné úpravě zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.⁵

2.6. Odpovědnost za škodu

2.6.1. Funkce odpovědnosti za škodu

- **preventivně výchovná** – jde o zásady a povinnosti v pracovněprávních vztazích, které musí zaměstnanec i zaměstnavatel dodržovat, aby se předešlo případným škodám
- **reparační** – jde o odčinění již vzniklé škody na majetku nebo újmy na zdraví vzniklé při neplnění povinnosti vyplývajících z pracovněprávního vztahu
- **sankční** – postih odpovědné osoby za nezabránění vzniku škodné události⁶

⁵ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 572 s. ISBN 978-80-7179-672-5. Str. 344 - 345

⁶ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 212 - 213

2.6.2. Druhy odpovědnosti za škodu

Odpovědnost za škodu se skládá z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vůči zaměstnanci, u které jde o odpovědnost objektivní, což znamená odpovědnost bez zjištění zavinění.

Dále zde máme odpovědnost zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli. Zde jde o škodu subjektivní, kde se zjišťuje zavinění či jiné porušení právních povinností.

a) Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se může stát jak právnická tak fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavateli bývají častěji právnické osoby, kde jde především o obchodní společnosti.

„Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.“

Zaměstnavatel vystupuje svým jménem, tedy na sebe bere veškerá práva a povinnosti, souvisejících s daným vztahem. Důležitým hlediskem v tomto vztahu je jednání na vlastní odpovědnost.⁷

b) Zaměstnanec

Fyzická osoba se může stát zaměstnancem dnem, kdy dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Pokud nejsou splněny tyto podmínky, jde o nezákonnou práci.

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 7 - 11. BUSINESS CENTER. In: Wwww.business.center.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h2.aspx>

Výjimkou je umělecká, kulturní nebo reklamní činnost a jsou splněny stanovené podmínky dané zákonem o zaměstnanosti.⁸

3. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Ve všech profesích hrozí zaměstnanci určitá rizika spojená s jeho zdravím. Pracovní úraz nebo nemoc z povolání může potkat každého zaměstnance. To se netýká jen nebezpečných zaměstnání.

Zaměstnavatel má za povinnost činit opatření, aby nedocházelo ke škodám, jak na zdraví, tak na životech jejich zaměstnanců. Proto musí zaměstnavatel neustále zlepšovat pracovní podmínky, aby předešel případným problémům.

Dále musí mít pojištění pro případ škody za pracovní úrazy a jiné nemoci z povolání. Problémem je, že spousta zaměstnavatelů o této povinnosti vůbec neví.

Pokud vznikne zaměstnanci škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, má pro zaměstnavatele každá takto vzniklá škoda důsledky.

Zaměstnavatel musí dbát na to, aby zaměstnanci plnili své povinnosti jako například dodržování stanovených postupů při výkonu práce, a musí jejich respektování kontrolovat a vyžadovat je. Jediným východiskem pro řešení sporů o náhradu škody je konkrétní důkaz, že zaměstnanec znal povinnosti a pravidla bezpečnosti při práci, které sám vlastnoručně podepsal.

„U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je charakteristické, že preventivně výchovná funkce je spíše potlačena a převládá jednoznačně reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 6. BUSINESS CENTER. In: www.business.center.cz [online]. [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h2.aspx>

souvislosti s ním.“ Z toho vyplývá, jak již bylo zmíněno dříve, o odpovědnost objektivní, že zaměstnavatel je odpovědný za škodu vždy, i když neporušil právní povinnost.⁹

3.1. Předcházení škodám

Základem odpovědnosti je prevence, aby nedocházelo ke škodám. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnosti v bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci. Jako jsou například ochranné pracovní prostředky, zavádění technologických postupů odpovídajících požadavkům, aj. Pokud zaměstnavatel neplní povinnosti v bezpečnosti práce, hrozí mu vysoká pokuta až do částky 500 tisíc korun. Tato ochrana se netýká jen jeho zaměstnanců, ale i jiných osob, pohybujících se na pracovišti s jeho vědomím.

Tato prevence, ale nestačí. Zaměstnanec je povinen dbát o svou bezpečnost a své zdraví. Může odmítnout práci, která podle jeho názoru vážně ohrožuje jeho zdraví či život nebo život jiných osob.

Předcházení škodám je upraveno v zákoník práce, § 248 a 249. V případě, kdy neplatí zákoník práce, či jiný zákon, subjekty se řídí podle občanského práva.

Zaměstnavatel musí zajišťovat svým zaměstnancům pracovní podmínky tak, aby mohli řádně plnit stanovené pracovní úkoly bez ohrožení zdraví či majetku. V případě, že zaměstnavatel zjistí vzniklou závadu, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Zaměstnavatel má právo na kontrolu věcí, které zaměstnanci od něj vnášejí nebo odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců a to v nezbytném rozsahu k zajištění ochrany majetku. Při kontrole nebo prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Z toho důvodu může osobní prohlídku provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.

Zaměstnavatel si veškeré náklady spojené s předcházením škod hradí sám. Zaměstnavatel či jiná pověřená osoba musí provádět kontrolu hlavně u výrobních a pracovních prostředků a dalšího vybavení pracoviště, aby se předešlo škodě. Jeho další

⁹ BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 412 - 414

povinností je školení, ke kterým musí určit obsah, jejich četnost a způsob ověřování vědomostí proškolených zaměstnanců. Pokud to práce vyžaduje, musí zaměstnavatel propůjčit zaměstnanci osobní ochranné prostředky potřebné k výkonu práce jako je oděv, pracovní obuv, rukavice, aj. V poslední řadě jde o poskytnutí mycích, čistících a jiných dezinfekčních prostředků podle typu práce a pracovních podmínek.

Veškeré pracovní podmínky musí být zpracovány ve vnitřních předpisech či jiných stanovách podniku. Podle Nařízení vlády č. 201/2010 Sb. zaměstnavatel má povinnost vést evidenci o pracovních úrazech, tedy pokud se jedná o škodu na zdraví zaměstnance nebo jeho smrt následkem plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním. Pokud vznikne pracovní úraz, zaměstnavatel musí tuto skutečnost vyšetřit.¹⁰

3.2. Pracovní úrazy

Odpovědnost za škodu rozlišuje několik druhů pracovních úrazů:

- **Smrtelný** – smrt nastala do 1 roku následkem pracovního úrazu
- **Hospitalizace delší než 5 dní** – taková škoda na zdraví, na jehož ošetření byl potřebný pobyt v nemocnici delší než 5 kalendářních dnů.
- **Ostatní** – následkem škody je postižený v dočasné pracovní neschopnosti.

Nejen zaměstnavatel má zákonem stanovené povinnosti, ale i zaměstnanec. Může jít o dodržování pracovních postupů, nepoužívání návykových látek, alkoholických nápojů na pracovišti, oznamovat nadřízenému shledané nedostatky a spousta jiných podmínek stanovených v zákoníku práce, v kapitole „bezpečnost a ochrana zdraví při práci“, především v § 106 zákoníku práce nebo zaměstnavatelem v pracovních předpisech.¹¹

¹⁰ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 150 - 152

¹¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1. Str. 193

Zaměstnanec si musí počínat si tak, aby nedocházelo k případným škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. V případě hrozící škody je povinen upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pokud je k odvracení škody nutný okamžitý zákrok, zaměstnanec je povinen okamžitě zakročit. Výjimkou jsou důležité okolnosti, které mu bránily v bezprostředním zásahu nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, či osoby blízké.

Nevhodné pracovní podmínky musí zaměstnanec neprodleně nahlásit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci. Újma, která vznikne zaměstnanci během pracovní doby, musí být zaměstnavatelem odškodněna. Ale odpovědnost zaměstnavatele se snižuje, v případě důkazů, týkajících se zavinění škody zaměstnancem.

Zaměstnavatel hradí škodu zaměstnanci. Poté bude požadovat škodu po viníkovi, který škodu způsobil. „Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.“¹²

3.3.Dělení odpovědnosti zaměstnavatele

Podle zákoníku práce se rozlišuje několik druhů odpovědnosti zaměstnavatele. Základem je obecná odpovědnost nacházející se v § 265.

Zákoník práce rozlišuje i zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnavatele jako je odpovědnost při odvracení škody podle § 266, dále v něm najdeme odpovědnost na odložených věcech v § 267 a odpovědnost za škodu vzniklou při pracovních úrazech a nemocech z povolání, tuto odpovědnost najdeme až v § 365 až 393.

¹² SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 71

3.3.1. Obecná odpovědnost

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“

Obecná odpovědnost se využívá v případech, kdy není v zákoníku práce stanovena jiná zvláštní úprava. Podmínkou vzniku obecné odpovědnosti je splnění daných kritérií:

- zaměstnanec způsobí škodu při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním,
- porušení právních povinností zaměstnance, zaměstnavatele i třetí osoby, za které odpovídá právě zaměstnavatel,
- vznik příčinného kontextu mezi původem škody a porušením právních povinností.

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.“

Jde o pracovní povinnosti, které jsou spjaty s pracovním poměrem, dalšími dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i jinými činnostmi, které zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele. Může se jednat i o pracovní cestu.

Zaměstnanec může vykonávat činnost pro zaměstnavatele i sám v případě, že nepotřebuje určité oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu daným zaměstnavatelem. To platí i v případech dobrovolné výpomoci organizované zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel neodpovídá za zaměstnance při dojíždění do zaměstnání a zpět, během stravování, u vyšetření ve zdravotnickém zařízení včetně cesty k ošetřujícímu a zpět. Odpovědnost se nevztahuje ani na činnost, kterou si zaměstnanec způsobil při jiné činnosti, vybočením z předem stanoveného úkolu daný zaměstnavatelem.

Další výjimkou je škoda na dopravních prostředcích, které zaměstnanec využil bez povolení zaměstnavatele. To stejné platí u škody na náradí, zařízení a dalších předmětech zaměstnavatele.¹³

3.3.2. Odpovědnost při odvracení škody

Jednou ze zvláštních odpovědností je odpovědnost při odvracení škody. Kde zákon zpřísňuje dopady pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl jeho zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví. Škoda nesmí vzniknout úmyslně a zaměstnanec si musí počínat přiměřeným způsobem. „Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.“¹⁴

Z toho vyplývá, že zaměstnanec má nárok na odškodnění, které bylo vyvoláno odvracením hrozící škody v případě splnění určitých podmínek. Škoda nesmí vzniknout záměrným úkonem zaměstnance a zaměstnanec musí včasné zakročit při odvracení škody s přihlédnutím k okolnostem.

3.3.3. Odpovědnost na odložených věcech

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém“.

¹³ BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 414

¹⁴ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 256 - 257

V tomto případě daným zákonem, zaměstnavatel odpovídá za skutečnou škodu vůči zaměstnanci. To se netýká věcí, které zaměstnanec zpravidla do práce nenosí. Může jít o částky vyšší hodnoty, šperky a jiné cennosti. Pokud tyto předměty nejsou uloženy zaměstnancem do zvláštní úschovy, zaměstnavatel za ně zodpovídá jen do výše 10.000 Kč. Tato částka může být ve zvláštních případech zvýšena nařízením vlády. Pokud škodu na odložených věcech způsobí jiný zaměstnanec nebo jsou věci zaměstnance hodnotnější povahy v úschovně, omezení odpovědnosti se na zaměstnavatele nevztahuje.

Zaměstnanec má povinnost ohlásit zaměstnavateli vznik škody bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl, jinak právo na náhradu škody zanikne.¹⁵

V případě uplatňování práva na náhradu škody, po uplynutí stanovené lhůty, soud přihlíží na tuto skutečnost, i v případě, že to zúčastněná strana nenamítne. A to podle zákoníku práce, § 330 týkající se zániku práva.

3.3.4. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Jak již bylo zmíněno dříve, v obecné odpovědnosti podle § 265, zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, pokud tato škoda byla vyvolána plněním pracovního úkolu nebo přímo související s daným úkolem. Ale na rozdíl od tohoto paragrafu, jde o odpovědnost, kde není podstatné porušení právních povinností.

Zaměstnavatel ručí za škodu zaměstnanci, pokud škoda vznikla na straně zaměstnance, jde o pracovní úraz nebo nemoc z povolání a existuje příčinná souvislost mezi pracovním úrazem, popřípadě nemocí z povolání a existencí škody.

Za pracovní úraz je odpovědný zaměstnavatel, u kterého byl zaměstnanec při vzniku škody v pracovním poměru. Za nemoc z povolání odpovídá zaměstnavatel, pokud byl

¹⁵ HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-6670-6. Str. 200

zaměstnanec před jejím zjištěním u něho v pracovním poměru za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání zjištěná u zaměstnance.

„Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.“¹⁶

a) Nemoc z povolání

Nemoci z povolání jsou taková onemocnění, která vznikla nepříznivým působením škodlivých vlivů pracovního prostředí a jsou zařazeny do seznamu nemocí z povolání.

Tuto problematiku řeší nařízení vlády, v zákoně č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů, dále vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění pozdějších předpisů.

Onemocnění, které se bude označovat, jako nemoc z povolání musí splňovat předpoklady podle zákona č. 290/1995 Sb.

- je vyjmenováno v seznamu nemocí z povolání,
- vzniklo za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.

Nemoci z povolání musí splňovat jednotná diagnostická i legislativní kritéria, protože mají závažné dopady pro zaměstnance i zaměstnavatele. Hlavní je, aby vznik škody časově i věcně odpovídal konkrétnímu povolání u zaměstnavatele, vypsánému na formuláři „Hlášení nemoci z povolání“ a vzniklá újma musí splňovat určitý stupeň závažnosti.¹⁷

¹⁶ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 90

¹⁷NEMOCI Z POVOLÁNÍ. In: www.ipodnikatel.cz [online]. [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/nemoci-z-povolani-jak-a-kde-je-resit.html>

V seznamu nemocí z povolání se jednotlivé nemoci rozdělují do skupin podle charakteru.

- nemoci z povolání způsobené chemickými látkami,
- nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory,
- nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice,
- kožní nemoci z povolání,
- přenosné a parazitární nemoci z povolání,
- nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Veškeré nemoci z povolání nacházející se v jedné z těchto skupin můžeme najít v nařízení vlády č. 114 r. 2011, seznam nemocí z povolání.¹⁸

„Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše 3 let před jejím zařazením do seznamu.“¹⁹

b) Pracovní úraz

Pracovní úraz se vztahuje na škodu na zdraví nebo smrt zaměstnance, který vznikl nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil cestou do zaměstnání a zpět.²⁰

¹⁸OSPZV-ASO ČR. In: NAŘÍZENÍ VLÁDY Č.114 R.2011 [online]. [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.ospzv-aso.cz/cz/portal/informace/bulletin/bulletin-2011-5/narizeni-vlady-c-114-r-2011-seznam-nemoci-z-povolani-239.htm>

¹⁹ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 90

²⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 240 - 241

Podle §105 má zaměstnavatel, u něhož k úrazu došlo, povinnost při vzniku pracovního úrazu, objasnit příčiny škody. A to za účasti zaměstnance, pokud to jeho stav dovoluje, svědků, odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Také by měl zaměstnavatel ponechat místo vzniku škody beze změny, pokud k tomu nemá závažný důvod, dokud se neobjasní příčiny vzniku pracovního úrazu.

Zaměstnavatel musí vést knihu úrazů, kde eviduje veškeré újmy vzniklé při výkonu práce, i když nedošlo u zaměstnance k pracovní neschopnosti nebo pracovní neschopnost nepřesáhla 3 dny.

Pokud dojde k úmrtí nebo pracovní neschopnosti zaměstnance na více než 3 dny, musí zaměstnavatel vyhotovovat záznam o pracovním úrazu. Kopii dokladu předává postiženému zaměstnanci, popřípadě rodině pozůstalých. Způsob vedení evidence, ohlašování úrazů a jiná kritéria stanovuje nařízení vlády.²¹

c) Dělení odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zákoník práce rozděluje odpovědnost za škodu zaměstnavatele podle možnosti oproštění se od škody vzniklé zaměstnanci při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní, tj. liberace.

Zaměstnavatel se může **zprostit odpovědnosti zcela**, pokud prokáže u vzniklé škody, že postižený zaměstnanec porušil právní nebo jiné předpisy týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, jejich znalost byla vyžadována a kontrolována. Dalším důvodem zproštění zaměstnavatele zcela je tehdy, pokud došlo k porušení předpisů v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit. Tyto skutečnosti musí být jedinou příčinou škody.

Pokud se zaměstnavatel nemůže zprostit zcela, má možnost aspoň **částečného zproštění odpovědnosti**, pokud prokáže, že porušení povinností zaměstnance je aspoň jednou

²¹ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 105. In: www.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_5

z příčin vzniku škody nebo v případě, „že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví. Přitom za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.“

U částečného zproštění zaměstnavatele, určí zaměstnavatel část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění. Pokud se jedná o lehkomyšlné jednání, uhradí zaměstnavatel alespoň jednu třetinu škody.²²

Pokud bude zaměstnanec posuzován, zda porušil právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, musí se zaměstnavatel dovolávat ke konkrétním povinnostem, které jsou dány předpisem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo přímo o porušení pokynů a nařízení zaměstnavatele. Nemůže apelovat na všeobecných ustanoveních, podle kterých si má každý počínat tak, aby neohrozil zdraví své ani jiných osob.

Právní a ostatní předpisy, týkající se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanovuje zákoník práce v § 349 Odst. 1, kde se nachází předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, atd., pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

Dále jsou součástí § 349 Odst. 2 pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví související s výkonem práce. Jde o přesné instrukce pro zaměstnance od vedoucích zaměstnanců, kteří jsou mu nadřízení.

Pokud zaměstnanec utrpěl úraz při odvracení škody, která hrozila zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, a sám tuto skutečnost úmyslně nevyvolat, má zaměstnavatel tzv. absolutní odpovědnost a nemůže se odpovědnosti zprostit, a to ani z části.²³

²² SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 90

²³ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 243

3.4.Náhrada škody

3.4.1. Rozsah náhrady škody

Rozsah náhrady škody nám říká, jaká výše škody má být škůdcem poškozenému nahrazena. Pokud jde o škodu na věcech, tedy majetku poškozeného, je uhrazena veškerá ztráta, včetně ušlého zisku. Za ušlý zisk je považováno to, čeho mohl poškozený zaměstnanec dosáhnout při obvyčejném sledu událostí, tedy pokud by nevznikla škodná událost.

Rozsah škody na věci se stanovuje podle ceny v době poškození. Pokud šlo o předměty starší či opotřebované, je nutné vzít tuto skutečnost v potaz. Zde se zjišťuje obecná cena, kterou měla věc v době poškození. Vychází se z ceny pořizovací, ta je snížena o skutečnosti vyvolané v důsledku opotřebení, stáří a jiných vad.

U rozsahu náhrady škody způsobené na zdraví je důležité rozlišovat následek škody. Pokud došlo ke škodě na zdraví, hradí škůdce poškozenému náklady spojené s léčením, ztrátu na výdělku v případě pracovní neschopnosti, a to během i po jejím skončení. Dále ztrátu na důchodu, bolestné a náhradu za ztížení společenského uplatnění. V případě smrti poškozeného může jít o náhradu škody pozůstalým, včetně nákladů spojených s pohřbem.²⁴

Obecně lze říct, že zaměstnavatel je povinen uhradit škodu skutečnou. Kromě škody způsobené úmyslně, kde může zaměstnanec žádat o náhradu i jiné škody. Při stanovení výše škody se vychází z ceny v době, kdy byla poškozena či ztracena.

K objektivní odpovědnosti je doplňkem institut liberace. Ta je pro zaměstnavatele upravena v zákoníku práce, § 270, a to jako liberace částečná. Neboť pokud zaměstnavatel prokáže, že škodu způsobil také poškozený zaměstnanec, odpovědnost zaměstnavatele se omezí. Aby bylo dosaženo omezení odpovědnosti zaměstnavatele, musí samotný zaměstnavatel prokázat existenci liberačního důvodu. Tento obecný liberační důvod se nedá uplatnit u odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, pro které jsou podle zákoníku práce stanoveny zvláštní liberační důvody, kde se může zaměstnavatel zprostit zcela nebo z části své odpovědnosti.

²⁴ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 108 - 109

Pokud dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti a zaměstnanci vznikl úraz při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, jsou součástí práva i tzv. regresy. Ty najdeme v zákoníku práce § 271. Podle tohoto zákona má zaměstnavatel, který se vyrovnal s poškozeným, za vzniklou škodu nárok na kompenzaci vůči tomu, kdo poškozenému za vzniklou škodu odpovídá, a to podle občanského zákoníku, v rozsahu přiměřenému míře odpovědnosti vůči poškozenému. Jednou z podmínek pro uplatnění regresu je vznik pracovněprávní i občanskoprávní odpovědnosti. Dalším předpokladem je skutečnost, že zaměstnanec uplatnil nárok na náhradu vzniklé škody díky pracovněprávní odpovědnosti.²⁵

3.4.2. Způsob náhrady škody

Zaměstnavatel hradí zaměstnanci škodu v penězích nebo uvedením v předešlý stav. Zaměstnavatel má právo si zvolit jak bude náhrada škody uskutečněna.

O náhradu škody uvedením v předešlý stav musí poškozený sám zažádat a tato náhrada je možná v případech, kdy je to možné a účelné.

U odpovědnosti je škoda definována jako majetková újma, kterou lze vyjádřit v penězích. Může jít o škodu skutečnou, kde může dojít ke zmenšení majetku poškozeného nebo jinou škodu, jako jsou i náklady nezbytně nutné k novému pořízení poškozených věcí, a to i v případě, pokud tyto vedlejší náklady přesahují cenu věci v době, kdy ke škodě došlo či náklady spojené s odstraněním důsledků vyvolaných škodnou událostí, popřípadě náklady potřebné ke stanovení rozsahu škody.

U odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání rozlišujeme i nehmotnou škodu. Tuto škodu již nelze vyčíslit v penězích. Jedná se o újmu na zdraví, popřípadě na životě zaměstnance. Jde tedy o náhradu škody v peněžité formě, neboť náhrada škody uvedením v předešlý stav zde nemá uplatnění.

Peněžní náhrada se dá rozdělit do dvou skupin. Jednou z nich je jednorázová náhrada poškozenému. Ta se využívá v případech náhrady za bolestné, za ztrátu na výdělku v době,

²⁵ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 239

kdy je poškozený v pracovní neschopnosti, za ztížení společenského uplatnění, ale i náklady spojené s pohřbem v případě smrti zaměstnance. Další možností je vyplácení renty, neboli peněžitého důchodu v případě ztráty na výděлку po ukončení pracovní neschopnosti a náhrada nákladů na výživu pozůstalým.²⁶

3.4.3. Druhy náhrad škody u nemocí z povolání a pracovních úrazů

Zaměstnavatel je povinen uhradit vzniklou škodu zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, nebo u něho byla zjištěna nemoc z povolání související s výkonem práce, a to podle rozsahu za kterou zaměstnavatel odpovídá, pokud se odpovědnosti nezproští zcela.

Druhy náhrad z nemocí z povolání a pracovních úrazů jsou:

- náhrada za ztrátu na výděлку,
- náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění,
- náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,
- náhrada škody při úmrtí zaměstnance.

Výše náhrad je taxativní a jiné náhrady škody nejdou poskytnout. Výši náhrad má zaměstnavatel povinnost projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a poškozeným zaměstnancem.²⁷

a) Náhrada za ztrátu na výděлку

Podle zákoníku práce se tato škoda následně dělí na náhradu škody v době pracovní neschopnosti a po jejím skončení. Tyto náhrady mají charakter opakujícího se plnění. Jde o samostatná právní rozhodnutí, která nepřísluší vedle sebe.

²⁶ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 106 - 107

²⁷ JOUZA, Ladislav. *Meritum práce*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 648 s. ISBN 80-7357-080-7. Str. 377

- **Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti**

Jak vyplývá z § 370 zákoníku práce, zjednodušeně lze říci, že tato náhrada je ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance a jeho plnou výší nemocenského. Tato náhrada se řadí do tzv. opakujícího se nároku na náhradu škody. Z toho vyplývá, že zaměstnanec má nárok na náhradu škody za ztrátu na výdělků z každé pracovní neschopnosti vzniklé důsledkem pracovního úrazu i nemoci z povolání.

- **Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti**

Podle § 371 zákoníku práce, jde o náhradu nejen po skončení pracovní neschopnosti, ale i náhradu v případě přiznání částečné nebo úplné invalidity. Zde se výše náhrady odvíjí od průměrného měsíčního výdělků zaměstnance přede dnem vzniku škody a příjmem v době po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Při vzniku invalidity, se k výdělků připočte suma pobíraná z invalidního důchodu, který vznikl následkem vzniku dané škody.

Tato náhrada se dotýká i zaměstnanců, kteří jsou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zde je za výdělek, po vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, považována výše minimální mzdy. Což podle § 111 zákoníku práce je nejnižší přípustná hranice odměny na základě pracovněprávního vztahu. Podle nařízení vlády činí základní sazba minimální mzdy nejméně 7955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.

Pokud zaměstnanec vlastním zaviněním dosahuje nižší mzdy než další zaměstnanci u téhož zaměstnavatele, se stejnou pracovní náplní, za výdělek po pracovním úrazu či nemoci z povolání je považován průměrný výdělek, kterého dosahují ostatní zaměstnanci.

Pokud zaměstnanec nenastoupí do práce zajištěné zaměstnavatelem bez závažných důvodů, zde je náhrada škody vypočítávána z průměrného výdělků před vznikem škody a průměrným výdělkem, který mohl zaměstnanec získat při práci pro něj zajištěné.

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu.²⁸

²⁸ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 110 - 112

b) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění stanovuje Ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Tato náhrada se poskytuje zaměstnanci jednorázově. Zaměstnanec má nárok na odškodnění za bolest vyvolanou škodou na zdraví, následné léčení a odstraňování následků újmy. Za bolest je pro tento případ považováno jakékoliv tělesné i duševní trápení způsobené škodou na zdraví u osoby, které tato újma vznikla. Ztížení společenského uplatnění je dáno následkem škody na zdraví, trvalejšího charakteru, která má neblahý vliv na život poškozeného zaměstnance. To se netýká jen ztížení podmínek pro uspokojování životních a společenských potřeb, ale zejména i výkon dosavadního zaměstnání nebo přípravy na budoucí povolání, aj. společenské potřeby.

Náhrada má hlavně satisfakční charakter. Výše odškodnění škody se odvíjí podle lékařského posudku. Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je stanovena na základě tzv. bodového hodnocení. Tyto náhrady jsou dány podle vyhlášky 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění vyjádřeny určitým počtem bodů. Jeden bod se rovná částce 120 Kč. Ve výjimečných případech má soud možnost lékařské hodnocení zvýšit, a to až na dvojnásobek předchozího bodového ohodnocení. Soud nemá pravomoc sumu snížit.²⁹

c) Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením

Tato náhrada účelně vynaložených nákladů náleží osobě, která tyto náklady použila pro potřeby léčení. Může jít např. o narůstající náklady na stravování, jízdní výlohy rodinných příslušníků do nemocnice, ve které se zaměstnanec po vzniku újmy nachází, atd.

²⁹ VYHLÁŠKA č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění In: www.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v440_2001

Tato náhrada škody je v současné době stále důležitější, neboť řada potřebných léků a lékařských úkonů není zcela hrazena ze všeobecného zdravotního pojištění poškozeného.³⁰

d) Náhrada škody při úmrtí zaměstnance

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úkolu nebo nemoci z povolání, má zaměstnavatel povinnost poskytnout pozůstalým:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody.

Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem

Náhrada patří tomu, kdo vynaložil účelné náklady spojené s léčením a pohřbem. Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle zvláštního právního předpisu.

Náklady na pohřeb se rozumí výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše 20 000 Kč. Výši náhrady může vláda nařízením zvýšit, v případě změn cenové úrovně.

³⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 245

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Vychází se z průměrného výdělku zemřelého.

Náhrada přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance před jeho smrtí, a to v případě, že výživu poskytoval jedné osobě. Pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám, počítá se 80 % tohoto průměrného výdělku. Od částek připadajících na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.

Náhrada na výživu se poskytuje nejdéle do konce kalendářního měsíce, kdy zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Toto odškodnění náleží pozůstalému manželovi či manželce a nezaopatřenému dítěti ve výši 240000 Kč za každého. Rodičům, žijícím v jedné domácnosti s pozůstalým činí jednorázová náhrada v úhrnné výši 240000 Kč, ať už s ním žil jeden z rodičů nebo oba. Podle vývoje mezd a životních nákladů, může vláda jednorázové odškodnění zvýšit.³¹

3.4.4. Zákonné pojištění zaměstnavatele pro pracovní úrazy a nemoci z povolání

Aby náhrada škody nezpůsobila úpadek zaměstnavatele či plnění náležitostí zaměstnanci, všichni zaměstnavatelé musí odvádět pojistné pro případ úrazu či nemoci z povolání. Na toto pojištění se neuzavírá smlouva, neboť vyplývá ze zákona. Díky tomuto pojištění vzniká

³¹ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 116 - 118

zaměstnavateli nárok na náhradu škody pojišťovnou, vůči zaměstnanci, vzniklé při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

V současné době máme platný zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců, který měl nahradit úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle zákoníku práce. Ale jeho účinnost se odkládá a záměrem legislativního procesu je jeho zrušení aniž by se stal účinným. Proto se nyní řídíme přechodným ustanovením zákoníku práce, § 205 d) jako celek již zrušeného zákona č. 65/1965 Sb.

Povinnost platit má každý zaměstnavatel s alespoň jedním zaměstnancem. Odvádět pojistné nemusí zaměstnavatelé s povahou státního orgánu, jako jsou například soudy.³²

Vyhláškou Ministerstva financí ČR č. 125/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů jsou upraveny podmínky a sazby pro odvod pojistného za zákonné pojištění při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Sazby jsou dány podle povahy činnosti zaměstnavatele.

Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel (podle § 205d, odst. 8).

Pokud zaměstnavatel měl toto zákonné pojištění u České pojišťovny, a.s. k 31. 12. 1992, zůstává u ní i nadále. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u pojišťovny Kooperativy, a.s.

V případě škody musí zaměstnavatel neprodleně oznámit tuto skutečnost pojišťovně. Poté by se měl řídit pokyny pojišťovny. V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytne pojišťovna náhradu škody poškozenému zaměstnanci.³³

³² NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6. Str. 339.

³³ Příručka pro personální a platovou agendu – náhrada škody. In: www.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

4. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Odpovědnost zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli je dána zaviněním, na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele a proto jde o odpovědnost subjektivní.

Jestliže zaměstnanec neporuší právní předpisy, odpovědnost zaměstnance nevznikne. Porušením právních předpisů se rozumí protiprávní jednání zaměstnance nebo opomenutí povinností, které byly zaměstnanci uloženy zaměstnavatelem. Povinnosti zaměstnance jsou stanoveny v pracovní smlouvě, popřípadě dalších vnitřních předpisech a směrnících. Hlavními povinnostmi zaměstnance je plnění stanovených úkolů na příkaz nadřízeného zaměstnance, dodržování stanov pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a patřičně zacházet se svěřenými předměty zaměstnavatele.

U škody následkem vlivu vyšší moci či jiného ekonomického rizika, které může vzniknout v souvislosti s podnikáním, odpovědnost zaměstnance nevzniká.

Odpovědnost zaměstnance může vzniknout jak z nedbalosti tak i úmyslně. U úmyslného zavinění se rozlišuje přímý a nepřímý neboli eventuální záměr. Nedbalost je rozdělena na vědomou a nevědomou. Podle zákoníku práce má zaměstnanec povinnost jednat tak, aby nevznikla škoda. Pokud má zaměstnanec důvod myslet si, že hrozí škoda, má povinnost o této skutečnosti uvědomit vedoucího zaměstnance. U neodkladného odvracení škody, je úkolem zaměstnance ihned zakročit, aby škodě předešel.

U zjišťování příčin vzniku škody, se musí vzít v úvahu veškeré skutečnosti, které mohly ke škodě přispět. Tato odpovědnost bývá často redukována. Jedním z kritérií pro snížení rozsahu odpovědnosti je zjištění skutečností, že škodu zavinil i zaměstnavatel porušením právních povinností. Neboť zaměstnavatel má povinnost podle § 248 zákoníku práce, předcházet škodám. Toho docílí zabezpečením pracovních podmínek tak, aby ke škodám nedocházelo. Příkladem je odstranění nedostatků, které by mohly vyvolat případnou škodu, kontrola předmětů přinášejících se na pracoviště, osobní prohlídky zaměstnanců v případě podezření na odcizení věcí, aj. Dále může jít o opomenutí povinností nebo protiprávní jednání jiného zaměstnance.³⁴

³⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6. Str. 333 - 334

„Zaměstnanec, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.“ Pokud se zaměstnanec uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání a není schopen své jednání posoudit, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou. Pokud zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, jednáním proti dobrým mravům, taktéž odpovídá za vzniklou škodu.³⁵

4.1. Dělení odpovědnosti zaměstnance

Zákoník práce, stejně jako u odpovědnosti zaměstnavatele, rozděluje obecnou odpovědnost (§ 250 zákoníku práce) a zvláštní odpovědnost, do které se řadí odpovědnost za nesplnění povinností při odvracení škody (§ 251 zákoníku práce), odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (§ 252 - 254 zákoníku práce) a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí (§ 255 – 256 zákoníku práce).

Odpovědnost zaměstnance vzniká buď **ze zákona**, ta se týká obecné odpovědnosti a odpovědnosti za nesplnění povinností k odvracení škody. Zde musí zaměstnavatel prokazovat zavinění. Nebo **ze zákona a zároveň jiných právních předpisů**, zpravidla jde o smlouvu. To se týká zbývajících odpovědností podle § 252 a 255 zákoníku práce.

4.1.1. Obecná odpovědnost

Podle zákoníku práce § 250, zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

³⁵ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 73

Aby vznikla odpovědnost zaměstnance, musí vzniknout zaměstnavateli škoda kvůli porušení právních povinností zaměstnance, tedy i existence příčinné souvislosti mezi vzniklou škodou a porušenými povinnostmi a nakonec zavinění zaměstnance.

V případě škody způsobené zaměstnavateli více zaměstnanci, hradí každý zaměstnanec poměrnou část, podle rozsahu zavinění. Jde tedy o dělenou odpovědnost.³⁶

U obecné odpovědnosti není podstatné, jestli byla škoda způsobena úmyslně nebo z nedbalosti. Zaměstnanec je odpovědný za škodu, v případě prokázání viny zaměstnavatelem. Pokud se zaměstnanec dostal vlastní vinou do stavu jako je opilost a způsobí škodu, za tuto škodu také sám odpovídá.

4.1.2. Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Jde o jednu ze speciálních ustanovení odpovědnosti zaměstnance. Pokud hrozí škoda je zaměstnanec povinen upozornit nadřízeného vedoucího a je-li třeba, musí zakročit k odvrácení škody. Pokud tuto svou povinnost zaměstnanec nesplní, což znamená, že nezakročí proti hrozící škodě nebo na ni alespoň neupozorní, může mu vzniknout povinnost podílet se na úhradě vzniklé škody. U této zvláštní odpovědnosti zaměstnance je tedy podstatný vznik škody u zaměstnavatele a porušení prevenční povinnosti. Mezi vzniklou škodou a porušením prevence zaměstnance musí být příčinná souvislost.

Dalším předpokladem této odpovědnosti je i zavinění zaměstnance, které je ve formě vědomé nedbalosti a fakt, že škoda nemůže být uhrazena jiným způsobem, tj. bezprostřední škůdce není znám nebo neuhradil celou skutečně zjištěnou škodu.

Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.³⁷

³⁶ BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 409

³⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6. Str. 334

4.1.3. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Právní institut odpovědnosti za schodek vychází z podmínky uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách.

Tuto dohodu lze uzavřít s fyzickou osobou, a to nejdříve v den dosažení 18 let věku zaměstnance. Povinností je uzavřít ji písemně, aby byla platná. Je uzavřena na hodnoty určené k oběhu nebo obrátu, s nimiž má zaměstnanec nárok sám disponovat po dobu, po kterou mu byly předány. Dohoda o hmotné odpovědnosti uzavřená s jedním zaměstnancem se nazývá jako **individuální hmotná odpovědnost**. Ale v praxi je více využívána **společná hmotná odpovědnost**, kdy zaměstnanci odpovídají za schodek na svěřených hodnotách společně. Každý zaměstnanec musí mít vlastní dohodu, která je často uzavírána současně s pracovní smlouvou. Odpovědnost za svěřené hodnoty a manipulace zaměstnance s těmito hodnotami vyžaduje zvýšenou pozornost zaměstnance jako odpovědné osoby. V případě, že tato dohoda neexistuje nebo není platná, zaměstnanec odpovídá za škodu pouze podle právní úpravy o obecné odpovědnosti. Dohoda by byla neplatná i v případě, pokud by se vztahovala na jiné předměty, než jsou ceniny, kolky, zboží, aj. předměty uvedené v zákoníku práce § 252 Odst. 1. Hodnoty, na které nelze uzavřít dohodu o odpovědnosti jsou například motorová vozidla a inventární předměty jako jsou budovy, atd.³⁸

Pokud je ukončen pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo v případě odstoupení od vzniklé dohody, dohoda o odpovědnosti zaniká, a to dnem doručení odstoupení zaměstnavateli, pokud není předem dohodnuto jinak.

Předpokladem vzniku odpovědnosti za schodek je vznik škody ve formě schodku, a to na hodnotách svěřených podle písemné dohody o hmotné odpovědnosti zaměstnance a

³⁸ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. Str. 229 - 231

zavinění zaměstnance, které je předpokládáno. To je dáno potřebou ochrany majetku zaměstnavatele.

Pokud zaměstnanec uzavře dohodu o odpovědnosti, odpovídá za vzniklý schodek v plné výši a to bez omezení. Výjimkou je zproštění zaměstnance zcela nebo z části, pokud prokáže zanedbání povinností zaměstnavatele, které znemožnilo zaměstnanci se svěřenými hodnotami nakládat.³⁹

Inventarizace

Podle zákoníku práce, § 254 se inventarizace provádí v těchto případech:

- uzavření dohody o hmotné odpovědnosti,
- zánik dohody o hmotné odpovědnosti,
- výkon jiné práce nebo převedení zaměstnance na jinou práci,
- změna místa pracoviště, při přeložení zaměstnance,
- skončení pracovního poměru.

„Na pracovištích, kde pracují zaměstnanci se společnou odpovědností, se inventarizace provádí při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoli ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.“

V případech, kdy se inventarizace provádí podle § 254, má zaměstnanec se společnou odpovědností povinnost požádat o inventarizaci. Pokud nebude inventarizace provedena, odpovídá zaměstnanec za případný schodek na jeho dřívějším pracovišti zjištěný při nejbližší inventarizaci. To se týká i zařazení zaměstnance na pracoviště kde pracují zaměstnanci se

³⁹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6. Str. 334-335

společnou odpovědností. Přeražený zaměstnanec odpovídá za případný schodek u nejbližší inventarizace, pokud si nepožádá o provedení inventarizace nebo od dohody o odpovědnosti neodstoupil.⁴⁰

4.1.4. Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí

Předpokladem pro vznik odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí je podobný jako u odpovědnosti za schodek. První podmínkou je jako u každé odpovědnosti vznik škody, zde se škoda týká svěřených věcí, dále musí existovat písemné potvrzení o převzetí svěřených věcí, popřípadě dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Zaměstnanci mohou být předány nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty, za které dále odpovídá. Jako u odpovědnosti za schodek, také zde platí zavinění zaměstnance, které je presumováno, neboli předpokládáno.

Pokud zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených věcí a dojde ke ztrátě, odpovídá zaměstnanec za škodu v plné výši. Existuje zde možnost zproštění odpovědnosti zaměstnance zcela nebo z části. Pokud zaměstnanec prokáže, že škoda vznikla zčásti nebo zcela bez jeho zavinění.

Zaměstnanci mohou být svěřeny předměty stanovené výše, tedy nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty, jejichž cena je vyšší než 50 000 Kč pouze na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Suma 50 000 Kč může být vládou zvýšena. Tato dohoda může být sepsána nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku. Zde také platí písemná podoba dohody, aby byla platná. Zánik dohody je podmíněn skončením pracovního poměru nebo dnem doručení odstoupení od dohody zaměstnavateli, pokud v dohodě není stanoven den pozdější. Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, od ní může odstoupit, a to písemně, pokud mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě.⁴¹

⁴⁰ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 72

⁴¹ BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 412

4.2.Náhrada škody

Ve většině případů určuje výši náhrady škody zaměstnavatel. „Pokud škodu způsobí vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil.“

Výše náhrady škody, kterou zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci, musí být projednána a písemně oznámena zaměstnanci do 1 měsíce ode dne vzniku škody a přiřknutí odpovědnosti zaměstnanci. Pokud zaměstnanec uzná závazek ve výši náhrady škody, musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sepsána písemná dohoda o způsobu odškodnění, kde bude součástí i výše náhrady za vzniklou újmu, kterou zaměstnavatel požaduje. Tato dohoda musí být při náhradě škody přesahující 1000 Kč projednána s odborovou organizací. Pokud se obě strany nedohodnou, přechází na řadu soud, který může požadovanou výši náhrady škody po zaměstnanci přiměřeně snížit.⁴²

Povinností zaměstnance odpovědného za vzniklou škodu je odškodnění zaměstnavatele v penězích, a to ve výši skutečné škody, v případě že nenahradí škodu uvedením v předešlý stav. V případě nedbalosti zaměstnance je náhrada limitována do výše čtyřapůnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Tato hranice se nevztahuje na úmyslné způsobení škody, nebo pokud byla zjištěna u zaměstnance opilost či požití návykových látek. Pokud ke škodě došlo záměrně, zaměstnavatel má nárok požadovat po zaměstnanci i náhradu ve výši ušlého zisku. Pokud je zavinění i na straně zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí, proto bude hradit jen poměrnou část škody, a to podle míry zavinění. Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, jejich povinností je uhradit poměrnou část škody podle míry jejich zavinění.

Pokud zaměstnanec při hrozící škodě neupozornil nadřízeného nebo nezakročil proti hrozící škodě, při určení výše náhrady se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinností, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody v tomto

⁴² BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6. Str. 412

případě nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

U odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených předmětů je zaměstnanec povinen nahradit tento schodek v plné výši. Pokud je za schodek odpovědno více zaměstnanců určí se jim podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši. Podíl odškodnění pro jednotlivé zaměstnance, kromě vedoucího a jeho zástupce, nesmí překročit sumu zaměstnancova průměrného měsíčního výdělku. Pokud celková částka podílů zaměstnanců nepokryje celou škodu, doplatek hradí vedoucí a jeho zástupce, a to podle poměru jejich dosažených hrubých příjmů.

Tímto hrubým příjmem se rozumí příjmy zúčtované za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Pokud byl zaměstnanec zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do tohoto hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy nebo platu.⁴³

⁴³ SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7. Str. 72

5. Uplatnění nároku na náhradu škody v praxi

5.1. Uplatnění nároku na náhradu škody vůči zaměstnavateli

V této praktické části se zaměříme na odškodnění náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Pro velkou důležitost upřednostňujeme toto odškodnění před jinými, neboť v těchto případech se jedná převážně o nejvyšší a nejrozšířenější náhrady škody v pracovněprávních vztazích.

Je v zájmu poškozeného, tedy zaměstnance aby svá práva u zaměstnavatele uplatnil včas a v případě nevyhovění uplatnil svá práva u místně příslušného soudu. Zaměstnanec musí mít na paměti možný vznik promlčení, podle § 106 Občanského zákoníku, u náhrady škody na zdraví plyne pouze dvouletá subjektivní promlčecí doba. Subjektivní doba, v tomto směru znamená lhůta, která začíná běžet od chvíle, kdy se poškozený o vzniklé škodě dozví, tříletá ani desetiletá lhůta objektivní, tedy lhůta, která začíná běžet od vzniku právních skutečností, v tomto případě neplatí, neboť se jedná o škodu na zdraví.⁴⁴

Často se stává, že zaměstnanci vznik pracovního úrazu podceňují v domněnání, že nebude mít žádné zdravotní následky nebo se obávají ztráty zaměstnání. Projeví-li se zdravotní problémy později a nedojde k pracovnímu úrazu za přítomnosti svědků, těžko se zdravotní úraz zaměstnanci dokazuje a zaměstnavatel pozdější nahlášení škody nemusí uznat s tím, že se zaměstnanci úraz nestal v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu nebo v souvislosti s ním podle § 366 zákoníku práce.

V praxi je velmi obvyklé, že při pracovních úrazech se zaměstnavatelé snaží z důvodu povinností a finančních ztrát, které jim ze zákona plynou, dohodnout s poškozeným zaměstnancem na náhradě škody a úraz se jako pracovní dále nehlásí. Tato praxe je běžná a zaměstnanci na ni přistupují, ačkoliv bývají finančně méně odškodnění, než jim náleží. Hlavním důvodem je obava ze ztráty zaměstnání.

⁴⁴ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 255

5.1.1. Vymezení úrazů

Úrazem se všeobecně rozumí poškození zdraví zaměstnance, ke kterému došlo náhle, nezávisle na jeho vůli působením vnějších vlivů. Převážně to bývá způsobeno vlivy mechanickými, ale uznávají se i vlivy chemikálií a jiné vlivy hmotného rázu. Může mít povahu působení radiace, jako jsou popáleniny či úžeh. Taktéž ubírání tepla může být úrazem, například omrzliny. Úraz může být vyvolán i po psychické stránce, což je třeba trauma při závalu v dole. Bereme-li v potaz úrazy ničím nezaviněné, může se jednat například o úraz při pádu na schodišti. Jsou to úrazy vzniklé jako důsledek přehlédnutí, přešlápnutí či přehmátnutí. Zdrojem úrazů mohou být také přírodní události jako požáry, zemětřesení a povodně.⁴⁵

5.1.2. Přímá souvislost s plněním pracovního úkolu

Důkazní povinnost je vždy na straně poškozeného zaměstnance. Hlavním problémem tohoto dokazování je otázka, zda se skutečně jedná o pracovní úraz, který splňuje podmínky § 366 zákoníku práce, neboť z hlediska pohledu zaměstnance může jít o spornou záležitost. Často zaměstnanec mylně zaměňuje některé činnosti vykonávané během pracovní doby za pracovní úkol, vyplývající z pracovního poměru. Například, když se zaměstnanec vzdálí od svého pracoviště k pohovoření s kolegou nebo bez povolení zaměstnavatele či jiného vedoucího pracovníka vybočí z pracovních úkolů. Taktéž přespávání v ubikaci není v přímé souvislosti s výkonem zaměstnání, i když jde o ubytování poskytnuté zaměstnavatelem. Velmi sporné bývají obecně cesty, ať už mezi jednotlivými pracovišti, jinými místy poskytované pro zaměstnance, anebo cesty do zaměstnání a zpět.

Jeden z těchto problémů byl řešen Nejvyšším soudem ČR, kde se zaměstnankyně dovolávala práva o odškodnění pracovního úrazu. Žalobu odůvodnila zejména tím, že dne 8.4.2002 okolo 12.30 hod. při cestě na oběd do školní jídelny, která slouží výlučně ke stravování žáků a zaměstnanců žalované si na nerovném chodníku v prostoru mezi vchodem

⁴⁵ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 163

do budovy školy a vchodem do jídelny, podvrtla kotník levé nohy, v důsledku čehož byla v pracovní neschopnosti od 9.4.2002 do 28.4.2002.

Objekt je považován za závodní jídelnu, která slouží ke stravování zaměstnanců, je tedy jeho součástí. Cesta do jídelny vedla přes pás veřejného chodníku.

Soud žalobu zamítl, s odůvodněním, že cesta k obědu nebyla v přímé souvislosti s plněním pracovního úkolu ve smyslu § 25 odst. 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. a proto se nemohlo jednat o pracovní úraz, neboť se újma stala na veřejném chodníku, přístupném každému. Podle názoru soudu prvního stupně by výklad „v tom smyslu, že chodník tvořil objekt žalované, byl příliš extenzivní, a proto nepřipustný“.⁴⁶

5.1.3. Příčinná souvislost

Mezi pracovním úrazem a poškozením zdraví musí existovat příčinná souvislost, kterou dokazuje poškozený zaměstnanec, popřípadě jeho pozůstalí.

Názorný příklad příčinné souvislosti je uveden v následujícím rozsudku Nejvyššího soudu ČR, kdy se žalobce domáhal, aby mu žalovaný uhradil škodu, která vznikla pracovním úrazem. Žalobce pracoval u žalovaného zaměstnance jako řidič-značkář. Dne 9. 12. 1996, při zvednutí jednoho dílu pocítil prudkou bolest v bederní a krční páteři. Neboť nemohl dále pokračovat v práci, podrobil se neprodleně lékařskému vyšetření, kde byl zjištěn trvalý úraz jako stav po traumatu. Po úrazu se stal plně invalidním. Žalovaným byla odpovědnost za škodu vzniklou žalobci pracovním úrazem uznána ve výši 33,3%, i když poškozený zaměstnanec neporušil žádné bezpečnostní předpisy a během pracovní činnosti si počínal obvyklým způsobem. Ale žalobce se domnívá, že žalovaný za pracovní úraz plně odpovídá, protože současný nepříznivý zdravotní stav vznikl následkem zmíněného úrazu, a je zde nepochybná věcná a časová souvislost mezi plněním pracovních povinností a vzniklou újmou na zdraví“. Proto žalobce po žalovaném požaduje bolestné a náhradu za ztížení společenského uplatnění, náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti od 9. 12. 1996 do 20.

⁴⁶ NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, Rozhodnutí 21 Cdo 1824/2005*, [online]. [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/B0BD2EF7F19B1980C1257A4E00679445?openDocument&Highlight=0,rozhodnut%C3%AD,zda,jde,o,pracovn%C3%AD,%C3%BAraz

11. 1997, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti od 21. 11. 1997 do 30. 11. 2005, a dále na budoucí ucházející výdělek.

Soud rozhodl, že nárok žalobce na náhradu škody z pracovního úrazu ze dne 9. 12. 1996 je oprávněn do výše 30%⁴⁷. Rozhodnutí soudu vycházelo ze základních podmínek odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Tedy příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví zaměstnance, přičemž nemusí jít o jedinou příčinu úrazu, ale musí jít o jednu z příčin, která je důležitá, podstatná a značná. V tomto případě bylo zjištěno, že byl výkon práce vyvolávajícím činitelem poškození páteře poškozeného. Ale z důvodu existence 3 zásadních vlivů na vznik úrazu, tedy následky jeho nepracovního úrazu a degenerativní změny páteře, soud rozhodl, že škoda, za kterou žalovaný objektivně odpovídá je ve výši 30% požadovaného nároku žalobce.⁴⁷

Z výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že soud posuzuje odpovědnost za škodu podle příčinných souvislostí mezi úrazovým dějem a poškozením zdraví. Nejde-li o jedinou příčinu úrazu, může rozhodnout procentuálně požadovanému nároku žalobce.

5.1.4. Nemoci z povolání

Jak již bylo zmíněno v první části, nemoci z povolání jsou uvedeny v příloze č. 1 nařízení vlády. Jde o taxativní seznam nemocí a neexistuje analogie. Tento seznam je vybudován na zkušenostech z určitých podmínek vzniku nemocí z povolání. Zaměstnanci stačí prokázat, že onemocněl nemocí uvedenou v seznamu a nemoc vznikla za podmínek v něm uvedených.

Odpovědnost je na zaměstnavateli, u kterého zaměstnanec pracoval naposledy před zjištěním nemoci a nezáleží, zda mezi zjištěním nemoci a počátkem rizikového působení prošla inkubační doba. Může se však stát, že v průběhu inkubační doby dojde ke změně pracovního poměru. V tomto případě musí zaměstnanec prokázat, že u zaměstnavatele

⁴⁷ NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR*, č.j. 6 C 43/98-113 [online]. [cit. 2013-04-13].

Dostupné z:

ČRhttp://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/17D665E4F398EEAAC1257A4E00659D14?openDocument&Highlight=0,p%C5%99%C3%AD%C4%8Dinn%C3%A1,souvislost,mezi,%C3%BArazov%C3%BDm,d%C4%9Bjem,a,po%C5%A1kozen%C3%ADm,na,zdrav%C3%AD

pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, a že jde o posledního zaměstnavatele, u kterého za takových podmínek pracoval. Dalším případem může být bývalý zaměstnanec, který se v průběhu inkubační doby stane důchodcem. V tomto případě poškozenému zaměstnanci nenáleží náhrada ztráty na výdělků, ale ostatní práva mu náleží dále.⁴⁸

Za situace prodeje podniku, u něhož zaměstnanec vykonával práci za podmínek, při kterých vznikla nemoc z povolání, přejímá práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu nový zaměstnavatel. Bez ohledu na to, kdy bude případně nemoc z povolání zjištěna. V současné době je tato problematika častá, neboť k prodejům podniků či změnám majitelé dochází. Podmínky odpovědnosti nemoci z povolání při prodeji podniku uvádí následující rozsudek. Žalobkyně se u soudu domáhala, aby jí žalovaný 1) zaplatil náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti za období od 1. 7. 1999 do 30. 6. 2001 a aby jí od 1. 7. 2001 platil pravidelný měsíční peněžitý důchod. Žalobu odůvodnila tím, že u žalovaného 1) (dříve Č. Ž. a.s.) pracovala od roku 1979 jako dělnice ve výrobě (slévárenská dělnice) a že ke konci roku 1994 se u ní „výrazně začala projevovat“ nemoc z povolání, zařazená v seznamu nemocí z povolání pod č. 29. Po operaci vyvolané následkem nemoci z povolání, v lednu 1995 již nemohla dále vykonávat stávající práci, od 1. 6. 1995 po ukončení pracovní neschopnosti nastoupila u žalovaného 1) na základě dohody o změně pracovní smlouvy na méně placené místo účetní. Žalovaný 1) jí sice poskytl náhradu za bolest, za ztížení společenského uplatnění a náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti, odmítá jí však nahradit ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, která jí vzniká od června 1995; žalobkyně tento nárok uplatnila „vědoma si možné námitky promlčení“ až od 1. 7. 1999.

Žalovaný 1) namítal, že smlouvou o prodeji části podniku ze dne 12. 12. 1994 prodal provoz slévárny (kde žalobkyně v té době pracovala) jiné společnosti, přičemž „v souladu se smlouvou a zejména § 480 obchodního zákoníku“ přešly na kupujícího práva a závazky vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku podle seznamu, ve kterém byla uvedena i žalobkyně.⁴⁹

⁴⁸ POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5. Str. 177 - 179

⁴⁹ NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR*, č.j. 21 Cdo 920/2003, [online]. [cit. 2013-04-13].

Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/45102C07676E5CE6C1257A4E00692C66?openDocument&Highlight=0,nemoc,z,povol%C3%A1n%C3%AD

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR vyplývá: „jestliže zaměstnanec vykonává práci podle pracovní smlouvy za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, přejímá nový zaměstnavatel práva a povinnosti z tohoto pracovněprávního vztahu s touto vlastností v nezměněné kvalitě, bez ohledu na to, kdy bude případně zjištěna nemoc z povolání. Protože rozsah přecházejících práv a povinností z pracovněprávních vztahů je v zásadě vymezen mírou práv a povinností, která dosavadnímu zaměstnavateli vyplývají z trvajících pracovních poměrů k zaměstnancům, jichž se přechod týká, není z hlediska uvedených závěrů významné, že výkon pracovněprávního závazku je v okamžiku přechodu dočasně suspendován z důvodu některé z překážek v práci.“ Z toho rozsudku vyplývá, že smlouvou o prodeji podniku přešla veškerá práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na žalovanou 2) a z tohoto důvodu na ni také přechází povinnost k náhradě škody poškozené.⁵⁰

5.1.5. Zproštění odpovědnosti

V případě úrazu se zaměstnanci obávají, že jim nebude náhrada škody uznána z důvodu spoluzavinění, což zaměstnavatelé na zaměstnance často zkouší. Málom který zaměstnanec ví, že spoluzavinění neexistuje.

Zaměstnavatel, ale může uplatnit zproštění odpovědnosti. Pro toto zproštění jsou dány zákonné podmínky, které musí zaměstnavatel prokázat. V případě, že poškozený porušil právní nebo bezpečnostní předpisy nestačí, aby se zaměstnavatel dovolával všeobecných ustanovení, ale aby vše bylo prokázáno konkrétně. Tímto konkrétním důkazem se rozumí papírové prokázání o znalostech všech povinností zaměstnance. To znamená, že veškerá poučení o bezpečnosti práce, kterou musí zaměstnanec znát, musí taky po proškolení podepsat.

⁵⁰ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 398 s. ISBN 978-80-7357-716-2. Str. 135

5.2.Uplatnění nároku na náhradu škody vůči zaměstnanci

Zaměstnanci v právních podmínkách náhrady škody vůči zaměstnavateli nejsou příliš zběhlí a o konkrétní svá práva a povinnosti se zajímají až ve chvíli, kdy po nich zaměstnavatel požaduje náhradu škody. Jediné co je všeobecně známé, je výše možnosti požadované náhrady ve výši čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku. Toto omezení se nevztahuje ale na škodu, která je způsobena úmyslně nebo v opilosti. Pak může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku, který nemohl vydělat.

Zaměstnavatel musí zavinění prokázat a zaměstnanec má naopak právo poukázat na fakt, že mohla být škoda způsobena také porušením povinností zaměstnavatele, třeba v případě nevhodného skladování. Potom svou odpovědnost omezí jen na poměrnou část náhrady škody.

5.2.1. Úmyslné jednání zaměstnance

Případ úmyslného jednání řešil rozsudek Nejvyššího soudu ČR. V projednávaném řízení byl řešen spor žalobce, tedy zaměstnavatele proti žalovanému bývalému zaměstnanci na náhradu škody, tedy ušlého zisku. Žaloba byla odůvodněna tím, že žalovaný byl zařazen jako "řidič - dealer", který přestal vykonávat bez omluvy smlouvenou práci od 13. 5. 1996, takže s ním byl ukončen pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru ke dni 23. 5. 1996. Sjednaná práce byla pak vykonávána až po přijetí a zaškolení nového zaměstnance v červenci 1996. Tím, že žalovaný přestal bez důvodu pracovat, zůstalo vozidlo jím využívané, po celou dobu neobsazeno. Proto vznikla žalobci uvedená škoda spočívající ve ztrátě na zisku.

Vznikla otázka, zda lze jednání žalovaného posuzovat jako jednání úmyslné a v kladném případě, zda lze přiznat ušlý zisk i po datu skončení pracovního poměru.

Okresní soud v Karlových Varech rozhodl, že ze strany zaměstnance šlo o jednání úmyslné, které umožnilo zaměstnavateli domáhat se ušlého zisku a byla dána příčinná souvislost mezi chováním zaměstnance a škodou na straně zaměstnavatele.

Krajský soud v Plzni tento rozsudek změnil, s tím že žalobu z důvodu odpovědnosti za škodu považoval za důvodnou jen v období do dne okamžitého zrušení pracovního poměru, tedy do 23. 05. 1996. Vycházel z toho, že zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil porušením povinností při plnění pracovního úkolu, a tedy může ke vzniku této škody dojít pouze v době, kdy jsou obě strany ve vzájemném pracovním vztahu. Po zrušení pracovního poměru nepřísluší zaměstnavateli náhrada škody.

V dovolání proti rozsudku Krajského soudu v Plzni bylo namítnuto, že se soud řádně nevyrovnal s vymezením doby, po kterou škoda vznikala. Nelze dovozovat beztrestnost za škodu, kterou zaměstnanec svým jednáním způsobil, ze skutečnosti, že došlo k okamžitému ukončení pracovního poměru. Nejvyšší soud toto dovolání zhodnotil jako opodstatněné. S tím, že ustanovení § 1 Odst. 2 Zákoníku práce určuje zásadně počátek vzniku pracovněprávních vztahů, nestanoví však dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají. Pracovněprávními vztahy jsou také i nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. Zákoníku práce, i když ke škodě došlo až po skončení pracovněprávního poměru.⁵¹

5.2.2. Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách

Jak bylo již výše uvedeno, musí zaměstnavatel zavinění prokázat. Jiná situace je v případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů či schodek na svěřených hodnotách, které zaměstnanec vyúčtovává. Pokud je platně uzavřená písemná dohoda o odpovědnosti a zaměstnanec nevyúčtoval hodnoty, které mu zaměstnavatel svěřil, vzniká schodek. Je zde příčinná souvislost mezi fakty svěřením hodnot k vyúčtování a tím, že vyúčtovány nebyly. V tomto případě podmínkou pro vznik odpovědnosti zaměstnance, je tedy právě uzavření písemné dohody o odpovědnosti. Při uzavírání těchto dohod by měl zaměstnanec vždy trvat na provedení inventury, neboť dohoda o odpovědnosti je platná i bez jejího provedení. Jde o časté chyby ze strany zaměstnanců, kdy na inventurách při přebírání svěřených hodnot

⁵¹ NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR*, č.j. 21 Cdo 1852/2003, [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d469v445-k-uplatneni-nahrady-skody-usleho-zisku/?search_query=\\$index=367](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d469v445-k-uplatneni-nahrady-skody-usleho-zisku/?search_query=$index=367)

netrvají. To stejné platí samozřejmě i u ukončování těchto dohod. Jak už ze samotného pojmu „svěřené“ plyne, hodnoty by měly být řádně převzaty a řádně odevzdány.

Důležitost správně sepsané dohody o hmotné odpovědnosti, jejíž podmínky jsou stanoveny zákonem, podle §252 Zákoníku práce, si ukážeme na příkladech rozhodnutí soudů, a to z hlediska správného označení zaměstnavatele v dohodě, správného podpisu a z hlediska věku zaměstnance při jejím uzavření.

Ústavní soud z hlediska označení zaměstnavatele v dohodě rozhodl, že pracovněprávní předpisy nepředepisují povinnost označit zaměstnavatelský subjekt jeho obchodním jménem, v případě, kdy je nepochybné, kdo je účastníkem právního úkonu, aniž by byla dotčena písemná forma dohody o hmotné odpovědnosti. Jednalo se o případ odporu proti platebnímu rozkazu, který byl zamítnut s odůvodněním, že zaměstnavatelka v dohodě uvedla své dřívější obchodní jméno a smlouvu opatřila svým vlastnoručním podpisem. Při uzavírání předmětné smlouvy však nevznikly pochybnosti o tom, kdo je zaměstnavatelským subjektem. „Ústavní soud se neztotožnil s názorem obecných soudů, které v nepřesném označení zaměstnavatelského subjektu shledaly nesplnění požadavků písemné formy. Uvedený postup obecných soudů by vyjadřoval přepjatý formalismus, jehož důsledkem by byla zjevná nespravedlnost, a došlo tak k dotčení smyslu občanského soudního řízení.“⁵²

V případě napadení neplatnosti dohody o hmotné odpovědnosti z důvodu nahrazení vlastnoručního podpisu příslušného pracovníka organizace mechanickým prostředkem, kterým je v daném případě podpisové razítko statutárního orgánu rozhodl Nejvyšší soud ČR takto: „Náležitostí dohody o hmotné odpovědnosti, k jejíž platnosti je zapotřebí písemné formy, je její podpis. Vlastnoruční podpis takové dohody nelze nahrazovat mechanickými prostředky. Písemná dohoda o hmotné odpovědnosti opatřená jen takovým podpisovým razítkem je tedy neplatná.“⁵³

Ve sporu o platnost dohody o hmotné odpovědnosti, kdy byl napaden věk zaměstnance, který dohodu podepsal v den svých osmnáctých narozenin, a bylo tvrzeno, že ještě ten den nebyla dovršena zletilost a tedy možnost podepsat danou dohodu. Nejvyšší soud ČR rozhodl o platnosti smlouvy, neboť „dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec

⁵² Judikatura – IV.ÚS160/99. Nález Ústavního soudu, č.j. IV. ÚS 160/99, [online]. [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: <https://ispis.cz/judikatura/IV.%C3%9AS160/99>

⁵³ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 398 s. ISBN 978-80-7357-716-2. str. 39. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, č.j. 5 Cz 56/79,

platně podepsat již v průběhu dne, který datem odpovídá dni, kdy se pracovník před osmnácti lety narodil. Občan dovršuje osmnácti let věku počátkem (v 00:00 hod.) toho dne, který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před osmnácti lety narodil“⁵⁴

5.3. Náhrada škody v praxi – shrnutí

V kapitole uplatnění nároku na náhradu škody v praxi bylo poukázáno na nejběžnější sporné případy, kdy není zcela jasné, zda se skutečně jedná o pracovní úraz, jeho vymezení a souvislosti či byla-li škoda způsobená úmyslným jednáním nebo nedbalostí. Jedná se o široké téma, které nelze zcela úplně do této práce promítnout. Obecnost zákona zaměstnancům a zaměstnavatelům neumožňuje běžně se v této problematice orientovat. Nejasnosti je proto dobré vždy konzultovat s odborníky na tuto právní problematiku. Složitosti tohoto zákona se projevují i v judikatuře, kdy jsou případy řešené na všech stupních soudů v České republice. V neposlední řadě musí případy náhrady škody řešit i Nejvyšší soud ČR, což bylo názorně popsáno ve výše zmíněné vybrané judikatuře.

⁵⁴ DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 398 s. ISBN 978-80-7357-716-2. Str. 39. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, č.j. 6 Cz 45/87, přehled judikatury ve věcech pracovněprávních

6. Závěr

Tato práce se zabývala složitou a rozsáhlou problematikou odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích. Vycházela především ze zákoníku práce a dostupné judikatury. Cílem bylo jednoduché vysvětlení složitých paragrafů a přiblížení tak jejich znění běžnému čtenáři.

Jednalo se o velmi rozsáhlé téma, které se týká všech zaměstnavatelů i zaměstnanců a prostupuje všemi podniky. Byly vymezeny základní pojmy související s daným tématem a popsány souvislosti, které pomohly k lepší orientaci v zákoníku práce a pracovněprávních předpisech.

V první řadě byl ujasněn pojem pracovněprávního vztahu, který je základní podmínkou vzniku odpovědnosti za škodu ať už vůči zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Pracovněprávní vztah je dán dvoustrannou smlouvou, která chrání při způsobených škodách obě zúčastněné strany. Odpovědnost má pak přímou souvislost s plněním pracovního úkolu, které z této smlouvy vychází.

Po objasnění základních vztahů byla část práce věnována odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu. Zaměstnavatel má povinnost činit opatření, aby ke škodám nedocházelo a pokud už škoda zaměstnanci vznikne, má pro zaměstnavatele každá tato škoda důsledky. Naopak jestliže zaměstnavatel činí opatření proti těmto škodám, je povinností zaměstnance toto respektovat a dodržovat stanovené pokyny a pravidla bezpečnosti při práci.

Také bylo v práci poukázáno na důležitost konkrétních důkazů. Při řešení sporů jsou důležité dokumenty, které se například týkají stanovení postupů nebo školení o bezpečnosti práce a to v písemné podobě s vlastnoručními podpisy. Důležitost těchto důkazů byla také potvrzena judikaturou, kdy v konkrétním soudním sporu, uvedeném v páté kapitole, šlo o nahrazení vlastnoručního podpisu podpisovým razítkem. Soud uznal tuto smlouvu jako neplatnou. Nejvýznamnější odpovědností za škodu zaměstnavatele považují škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, která je pak více rozebrána v praktické části, avšak oblast pracovních úrazů a nemocí z povolání je velmi obsáhlá a tento rozsah by odpovídal samotné bakalářské práci.

Další oddíl je zaměřen na odpovědnost zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli, která na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele je dána zaviněním a může vzniknout jak z nedbalosti, tak i úmyslně. Byly popsány druhy odpovědností zaměstnance a způsob určení náhrady škody. Ta je sice limitována do výše čtyřapůlnásobku měsíčního výdělku zaměstnance, nevztahuje se však na škodu způsobenou úmyslně či v opilosti. U škod vůči zaměstnavateli lze snížit i rozsah odpovědnosti a to zjištěním skutečností, že škodu zavinil i zaměstnavatel porušením právních povinností.

Poslední, pátá kapitola, se zabývá konkrétním řešením sporů v nejčastěji uplatňovaných náhradách škody. Na soudních sporech byl ukázán nejednoznačný výklad zákoníku práce u jednotlivých soudů. V případě, kdy je pracovněprávní spor řešen soudní cestou, stává se tak tento spor dlouhodobou záležitostí a mnohdy se dostává až k Nejvyššímu soudu. Uvedená judikatura v této práci byla vybrána podle druhu sporů, které se dle mého názoru jeví jako nejčastější a v praxi často diskutované.

Tato práce nastínila zjednodušenou formou základní pravidla pracovněprávních vztahů. Odpovědnost v pracovněprávních vztazích je však rozsáhlou problematikou a často nejasné vysvětlení rozhodne až soud. Při řešení pracovněprávních vztahů je důležité nejen znát zákoník práce, ale i dobrá orientace v jednotlivých paragrafech. Při vzniklých sporech považuji za důležité konzultovat toto s odborníkem na pracovněprávní vztahy, kdy si jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec ujasní své možnosti, práva, nároky nebo povinnosti.

7. Seznam použité literatury

Knižní publikace

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 572 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
2. BĚLINA, Miloslav a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Náhrada škody*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012. 398 s. ISBN 978-80-7357-716-2.
4. GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdenka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
5. HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-6670-6.
6. JOUZA, Ladislav. *Meritum práce*. Praha: ASPI, a.s., 2005. 648 s. ISBN 80-7357-080-7.
7. NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.
8. NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2013 v praxi*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013. 384 s. ISBN 978-80-247-4629-6.
9. POKORNÝ, Milan a Josef HOCHMAN. *Odpovědnost za škodu v právu občanském a pracovním*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Linde, a.s., 2008. 319 s. ISBN 978-80-7201-722-5.

10. SCHMIED, Zdeněk a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
11. ZÁRYBNICKÁ, Jana a Karel SCHELLE. *Pojištění odpovědnosti za škodu*. Ostrava: KEY Publishing, s.r.o., 2010. 220 s. ISBN 978-80-7418-061-3.

Právní předpisy

12. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, *ve znění pozdějších předpisů*
13. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, *ve znění pozdějších předpisů*
14. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, *ve znění pozdějších předpisů*
15. Nařízení vlády č. 114 r. 2011
16. Vyhláška č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Soudní rozhodnutí

17. NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, č.j. 21 Cdo 1824/2005*
18. NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, č.j. 6 C 43/98-113*
19. NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, č.j. 21 Cdo 920/2003*
20. NEJVYŠŠÍ SOUD ČR. *Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, č.j. 21 Cdo 1852/2003*
21. ÚSTAVNÍ SOUD. *Nález Ústavního soudu, č.j. IV. ÚS 160/99*

Internetové zdroje

22. NEMOCI Z POVOLÁNÍ. In: www.ipodnikatel.cz [online]. [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci/nemoci-z-povolani-jak-a-kde-je-resit.html>
23. Příručka pro personální a platovou agendu – náhrada škody. In: www.mpsv.cz [online]. [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062>

8. Seznam zkratek

aj. – a jiné

a.s. – akciová společnost

atd. – a tak dále

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

Odst. – odstavec

popř. – popřípadě

Sb. – Sbírka

tj. – to je

9. Prohlášení o využití výsledků Bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013..

Markéta Kantorová

Markéta Kantorová

10. Seznam příloh

Příloha č. 1 - Nemoci z povolání

Příloha č. 2 - Vzor dohody o hmotné odpovědnosti